



Ai Responsabili Regionali FP CGIL CISL FP UILPA Giustizia

Ai Responsabili Provinciali FP CGIL CISL FP UILPA Giustizia

Ai Responsabili Aziendali FP CGIL CISL FP UILPA Giustizia

In data odierna, con documento sottoscritto per la parte pubblica dal Capo di Gabinetto, abbiamo recepito per tutte le articolazioni del Ministero della Giustizia il “*Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19*” sottoscritto dalle confederazioni e dalle federazioni di categoria CGIL CISL e UIL con il Ministro della Funzione Pubblica lo scorso 24 luglio.

L'odierna sottoscrizione innanzitutto consente al Ministero della Giustizia di uniformarsi alle altre pubbliche amministrazioni che, sin dall'aprile scorso, hanno recepito le determinazioni assunte dal Ministro della Funzione Pubblica, di concerto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, in materia di misure di protezione dal contagio da Covid-19 a partire dalla sottoscrizione del protocollo su tale materia avvenuta il 3 aprile 2020. Si rammenta che la scelta del Ministero di non recepire il protocollo del 3 aprile fu dettata in particolare dalla inspiegabile decisione del dipartimento dell'organizzazione giudiziaria di aderire alla richiesta delle sigle sindacali non firmatarie del predetto atto negoziale pur avendo le stesse **una irrilevante rappresentatività nel comparto funzioni centrali ed ancor di più nell'intero pubblico impiego**. Tale decisione ha creato gravissimi problemi negli uffici in quanto ha consegnato la gestione della fase due dell'emergenza nelle mani dell'amministrazione la quale ha deliberato unilateralmente mediante l'emissione di circolari che hanno consentito agli uffici di disapplicare progressivamente la normativa emergenziale con particolare riferimento all'utilizzo dello Smart Working ed alla fornitura dei DPI.

La ricezione del protocollo inoltre rende immediatamente precettive nella Giustizia le importanti previsioni in esso contenute ed in particolare:

- **La necessità del coinvolgimento del responsabile del servizio prevenzione e protezione e del medico competente e nel rispetto delle competenze del RLS**, al fine della integrazione del documento di valutazione rischi secondo le specificità delle singole attività mediante la identificazione, durante il periodo di emergenza, delle misure organizzative, di prevenzione e protezione adeguate al rischio da esposizione a SARS-CoV-2, nell'ottica della tutela della salute dei lavoratori e dell'utenza, ponendo particolare attenzione alla gestione dei casi di sospetta sintomatologia da Covid-19 che dovessero rilevarsi negli uffici tra il personale e l'utenza, garantendo misure di controllo ai fini del mantenimento, in tutte le attività e nelle loro fasi di svolgimento, della misura del distanziamento interpersonale di almeno un metro tra il personale e, negli uffici aperti al pubblico, tra l'utenza, garantendo, se del caso, oltre alla



sorveglianza sanitaria già prevista dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche la sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all'articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34.

- La necessità che sia garantita adeguata **formazione ed informazione** sulla materia della protezione dal contagio.
- La necessità che sia garantita, come condizione per l'espletamento delle prestazioni lavorative e **qualora per complessità dell'attività e/o difficoltà oggettive non sia possibile garantire continuativamente il previsto distanziamento interpersonale**, la dotazione di appropriati dispositivi di protezione individuale quali quelli previsti dall'articolo 34 del decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9 in combinato con la disposizione di cui all'articolo 16, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, e successive leggi di conversione, **per i lavoratori che svolgono attività in presenza o che lavorino in maniera ordinaria in postazioni di lavoro in spazi condivisi**.
- La necessità che la protezione dei lavoratori sia garantita, ove possibile, anche attraverso l'utilizzo di **barriere separatorie** e che per i lavoratori che svolgono attività a contatto con il pubblico e/o che prestano servizi esterni, in aggiunta ai dispositivi di protezione individuale per le vie respiratorie, sia previsto, ove possibile, l'impiego di **visiere**, garantendo adeguata formazione al loro utilizzo.
- La necessità che all'ingresso dei luoghi di lavoro **sia rilevata la temperatura corporea del personale interno e dell'utenza esterna** tramite idonea strumentazione che garantisca l'adeguato distanziamento interpersonale, anche mediante la stipula di convenzioni con associazioni di volontariato (nel caso in cui la temperatura sia superiore ai 37.5° C non sarà consentito l'accesso del lavoratore o dell'utente e, in ogni caso, il lavoratore deve avvisare tempestivamente il datore di lavoro).
- La necessità che **l'orario dei servizi erogati al pubblico e quello di lavoro siano organizzati in maniera più flessibile**, in particolare, per le fasce di entrata e uscita al fine di prevenire aggregazioni, di facilitare il distanziamento interpersonale nei luoghi di lavoro, di ridurre il rischio di affollamenti nei mezzi pubblici nel tragitto casa lavoro dei lavoratori.
- La necessità che sia garantita **quotidianamente la pulizia e l'igiene accurata degli ambienti lavorativi**, delle postazioni individuali di lavoro, dei servizi igienici e degli spazi comuni e degli impianti prevedendo frequenti interventi sia sugli spazi di fruizione condivisa che sulle dotazioni strumentali, (a mero titolo esemplificativo: la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse); nel caso di **presenza di una persona affetta da Covid-19 all'interno dei locali dell'amministrazione**, sia garantita pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della salute, nonché alla loro ventilazione; siano garantite **operazioni routinarie di sanificazione negli ambienti e sugli impianti di condizionamento dell'aria**, in funzione dell'orario di attività; sia assicurato adeguato e costante **ricambio d'aria nei luoghi di lavoro** al fine di evitare nelle aree comuni e negli ambienti condivisi da più lavoratori il ricircolo interno dell'aria; sia favorita una corretta e frequente igiene delle mani anche attraverso ampia disponibilità e accessibilità a sistemi per la disinfezione delle mani; per gli spazi comuni, comprese le attività di ristoro, le mense e le aree fumatori, siano favorite misure di **fruizione alternata**, anche limitando i tempi di permanenza all'interno degli stessi e, ove non sia possibile mantenere il distanziamento interpersonale, assicurando l'utilizzo di mascherine e favorendo la ventilazione continua dei locali; sia garantita la informazione capillare del personale sulle misure tecniche, organizzative e procedurali adottate per il contenimento del contagio fuori e



dentro i locali; sia garantito l'accesso di fornitori esterni secondo modalità, percorsi e tempistiche ben definiti (per le attività di carico/scarico si dovrà rispettare il previsto distanziamento; la collaborazione con altra impresa per appalto di servizio o d'opera, oltre ad essere espletata nel rispetto della norma vigente per quanto concerne il rischio di interferenza, richiede il rispetto da parte degli addetti delle raccomandazioni anti contagio disposte dall'Amministrazione).

- La necessità di **evitare assembramenti negli uffici in cui si erogano servizi in presenza all'utenza, attraverso gli istituti contrattuali di riferimento, introducendo modalità di interlocuzione programmata**, anche attraverso **soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, nonché attraverso il ricorso alle modalità organizzative del lavoro agile**;
- La necessità di promuovere la **formazione del personale in modalità e-learning** e il ricorso alle riunioni con modalità telematica ove non sia possibile garantire il distanziamento interpersonale.
- La opportunità che, qualora siano adottati regimi di articolazione dell'orario di lavoro giornaliera o settimanale diversi da quelli precedenti all'entrata in vigore delle misure di contrasto all'emergenza epidemiologica, le amministrazioni **favoriscano la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei dipendenti**, tenendo conto delle eventuali condizioni peculiari di disagio e di fragilità del personale interessato, ovvero della presenza di patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto, anche rispetto al rischio di esposizione a contagio, e di quanto previsto relativamente alle condizioni personali o familiari nelle parti normate dai CCNL sull'orario flessibile, adottando misure di flessibilità oraria a beneficio degli stessi, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.
- la necessità di prevedere adeguata formazione ai dirigenti nello svolgimento del ruolo e delle funzioni di indirizzo, direzione, coordinamento e controllo degli uffici cui sono preposti, ai fini dell'attuazione delle misure di protezione da Covid-19.

Particolarmente pregnanti sono le previsioni in tema di partecipazione sindacale. Ed invero il protocollo prevede:

- La necessità di garantire le prerogative sindacali di partecipazione sui luoghi di lavoro, di promuovere canali di comunicazione e confronto continuativi con le OO.SS. e le rappresentanze sindacali al fine di condividere informazioni e azioni in tema di misure di protezione dal contagio.
- La necessità di garantire modalità di comunicazione e confronto con le rappresentanze sindacali, gli RLS e gli RSSP, sulle misure anti-Covid, secondo quanto già previsto dai sistemi di relazioni sindacali del vigente CCNL, in particolare in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro e di flessibilità degli orari in entrata e uscita, al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutela del personale e dell'utenza, con quella di garantire l'erogazione di servizi pubblici essenziali e indifferibili.
- La necessità che, nelle more di una definizione contrattuale specifica del rapporto di lavoro agile, le amministrazioni attivino il confronto con i soggetti sindacali ai sensi della disciplina contrattuale vigente, al fine di contemperare l'esigenza di pieno riavvio delle attività amministrative, produttive e commerciali e dell'erogazione dei servizi all'utenza, con la necessità di fronteggiare le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica e all'evolversi



del suo contesto, **anche prevedendo la coerente applicazione degli istituti del rapporto di lavoro previsti dai CCNL vigenti alle attività di lavoro svolte in forma agile;**

- la necessità di **monitorare periodicamente l'applicazione delle misure previste nel protocollo** per realizzare piena efficacia ed effettività delle misure ivi richiamate, **anche attraverso segnalazioni all'Ispettorato per la Funzione pubblica, che provvederà ad aggiornare le parti in maniera costante e continuativa sugli esiti delle segnalazioni ricevute.**

L'avvenuta ricezione anche nella Giustizia del protocollo siglato dalle nostre confederazioni e dalle nostre federazioni di categoria costituisce un importante passo in avanti in quanto dota le strutture sindacali aziendali, provinciali e regionali di maggiori strumenti per porre in essere una difesa più efficace della salute dei lavoratori messa a rischio dalla pandemia in atto dal alcuni mesi.

Vi invitiamo pertanto a porre in essere ogni utile iniziativa per la tutela dei lavoratori potendo contare, come sempre, sull'apporto e sul sostegno delle scriventi strutture nazionali.

Buon lavoro

Roma, 4 agosto 2020

FP CGIL
Meloni \ Prestini

CISL FP
Marra

UIL PA
Amoroso